

## **ANALISIS MANAJEMEN PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. GRAHA ARCHITECT BANJARMASIN**

### **ABSTRAK**

Restu Amalia<sup>1</sup>, Hj. Farida Yulianti<sup>2</sup>, Dwi Wahyu Artiningsih<sup>3</sup>  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17310924  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 069809131  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 061702981  
Email : Restuuamalia25@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan manajemen pengawasan yang dilakukan oleh CV. Graha Architect Banjarmasin dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui peranan manajemen pengawasan yang dilakukan oleh CV. Graha Architect Banjarmasin dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang seharusnya dilakukan.

Data yang diperoleh dari penelitian lapangan dianalisis secara deskriptif berdasarkan pada teori untuk menggambarkan suatu hasil penelitian. Namun, hasil gambaran tersebut tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih umum, meneliti tentang manajemen pengawasan pada CV. Graha Architect Banjarmasin dan membandingkannya dengan teori menurut ilmu manajemen pengawasan.

Hasil dari penelitian adalah menemukan bahwa pekerjaan yang dilakukan mengalami keterlambatan dalam penyelesaian, penggunaan bahan atau pekerjaan yang kurang tepat, teguran-teguran dari pihak pengawas dari luar perusahaan yang merugikan materi dan non materi hal ini disebabkan kurang tepatnya manajemen pengawasan proyek atau pekerjaan tidak berjalan sebagaimana mestinya, dan para pekerja yang tidak bekerja seperti yang diharapkan  
Kata Kunci : *Manajemen Pengawasan, Produktivitas Kerja*

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the role of supervisory management performed by CV. Graha Architect Banjarmasin in increasing employee productivity. To find out the role of supervisory management carried out by CV. Graha Architect Banjarmasin in increasing employee work productivity that should be done.*

*The data obtained from the field research were analyzed descriptively based on the theory to describe a research result. However, the results of these descriptions are not used to make more general conclusions, examining the supervisory management of CV. Graha Architect Banjarmasin and compare it with theory according to supervisory management science.*

*The results of the research are finding that the work carried out experiences delays in completion, the use of materials or work that is not appropriate, admonitions from*

*supervisors from outside the company which cause material and non-material harm this is due to inaccurate project supervision management or the work is not running as they should, and workers who don't work as expected*

*Keywords: Supervision Management, Work Productivity*

## PENDAHULUAN

CV. Graha Architect Banjarmasin adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa kontraktor. Saat ini CV. Graha Architect Banjarmasin telah banyak menangani proyek-proyek, baik dari pemerintah maupun dari swasta. Bidang jasa yang dilayani adalah pembangunan gedung, pembuatan jalan dan jembatan, perpipaan, perbaikan bangunan dan pemugaran bangunan, serta pembukaan lahan.

Namun dalam hal ini, pengawasan kegiatan tidak dapat terlepas dari kerja sama dengan pihak lain, baik itu dari dalam perusahaan seperti melaksanakan rencana dan petunjuk dari kegiatan, membuat laporan atau pengembangan atau kemajuan fisik pekerjaan yang ditangani, kemampuan mengelola uang dan juga tidak kalah pentingnya adalah faktor cuaca yang kadang sangat berpengaruh terhadap kelancaran dalam pelaksanaan suatu kegiatan, karena sebaik apapun manajemen pengawasan tersebut tidak akan dapat berjalan dengan lancar, apabila tidak ditunjang oleh faktor-faktor yang mendukung dalam penyelesaian kegiatan tersebut.

Mengingat akan pentingnya pengawasan kegiatan di lapangan, maka pengawasan ini harus benar-benar mendapat perhatian baik perusahaan besar maupun kecil. Apabila setiap rencana tidak disertai dengan adanya fungsi pengawasan, maka kegiatan dari perusahaan tersebut tidak dapat berjalan dengan baik. Hal ini dapat dipahami karena meningkatnya bidang usaha perusahaan tidak terlepas dari kemampuan dan kinerja para

karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, sedangkan kinerja umumnya akan dapat ditingkatkan melalui suatu pola pengawasan yang baik dan benar.

Jumlah pelaksana kegiatan dalam setiap kegiatan tidaklah selalu sama, jumlah pengawas maupun konsultan tidak mesti harus satu tetapi tergantung besar kecilnya kegiatan yang akan ditangani. Pentingnya peranan pengawas dalam setiap kegiatan sangat jelas terlihat, hal ini dapat kita ketahui dari beberapa proyek yang pernah dikerjakan oleh CV. Graha Architect Banjarmasin, di mana kegiatan-kegiatan tersebut pernah mendapat teguran oleh pimpinan proyek yang dikarenakan oleh sistem manajemen pengawasan yang masih belum begitu bagus.

Masalah yang terjadi pada CV. Graha Architect Banjarmasin adalah pekerjaan yang dilakukan mengalami keterlambatan dalam penyelesaian, penggunaan bahan atau pekerjaan yang kurang tepat, teguran-teguran dari pihak pengawas dari luar perusahaan yang merugikan baik materi maupun non materi, hal ini disebabkan kurang tepatnya manajemen pengawasan kegiatan atau pekerjaan tidak berjalan sebagaimana mestinya, dan para pekerja yang tidak bekerja seperti yang diharapkan. Kondisi ideal dari masalah tersebut yang paling pokok adalah sumber daya manusia harus benar-benar mempunyai tanggung jawab agar manajemen pengawasan dapat berjalan sesuai dengan harapan dan memberikan sumbangan yang berarti bagi suksesnya suatu pekerjaan

Dampak yang timbul dari masalah tersebut adalah perusahaan dapat mengetahui sumber daya manusia yang mana harus diprioritaskan untuk menangani suatu kegiatan dan keinginan para pekerja yang agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar. Dengan mengetahui semua yang diinginkan para pekerja maka kita tidak merasa kesulitan dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan harapan dan pengawasan kegiatan dapat dilakukan dengan baik. Untuk mengatasi permasalahan tersebut di atas penulis menyarankan kepada CV. Graha Architect Banjarmasin untuk melakukan pengamatan terhadap para pekerja agar pekerjaan sesuai dengan harapan dan dapat ditentukan dengan tepat. Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui apa yang mendorong atau menjadi motivasi pekerja di dalam melakukan pekerjaan kegiatan dan bagaimana tanggapan atau persepsi pekerja terhadap para pengawasn kegiatan di lapangan.

Jadi bila berdasarkan dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut dengan judul penelitian “Manajemen Pengawasan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada CV. Graha Architect Banjarmasin”.

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Sugiyono (2014 : 87) metode deskriptif yaitu penelitian dengan metode untuk menggambarkan suatu hasil

penelitian. Namun, hasil gambaran tersebut tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih umum, meneliti tentang manajemen pengawasan pada CV. Graha Architect Banjarmasin dan membandingkannya dengan teori menurut ilmu manajemen pengawasan.

### 2. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2021 sampai dengan Juni 2021 dan tempat penelitian ini dilakukan di CV. Graha Architect Banjarmasin yang beralamat di Jl. Ampera Gg. 20 No.14, Telaga Biru, Kec. Banjarmasin Barat, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70117.

### 3. Subjek dan Objek Penelitian

#### 1) Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah manajemen pengawasan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada CV. Graha Architect Banjarmasin.

#### 2) Objek Penelitian

Objek yang diteliti dalam penelitian ini pada CV. Graha Architect Banjarmasin

### 4. Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung kelapangan.

2) Wawancara, penulis mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan atau karyawan yang mewakili kemudian dihimpun menjadi data yang diperlukan dalam menyusun skripsi ini.

3) Dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan data penting serta catatan-catatan yang ada

dalam perusahaan untuk bahan penelitian.

#### 5. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah dengan berpedoman pada data yang diperoleh dari penelitian, yang terlebih dahulu diseleksi, dipelajari kemudian diolah dalam bentuk kalimat dan secara deskriptif yaitu semua kegiatan yang terjadi kemudian disusun secara otomatis dengan menggambarkan kegiatan-kegiatan yang berlangsung pada saat ini

### HASIL DAN PEMBAHASAN

CV. Graha Architect Banjarmasin adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa kontraktor berdiri pada tanggal 2 Januari 1992 dengan No. SIUP. 501/BP.0507322/Perindag di bawah pimpinan Chaterina, dengan Komisaris Utamanya yaitu Ibu Erma Purnama, SE. Saat ini perusahaan telah banyak menangani proyek, baik dari pemerintah maupun dari swasta. Bidang jasa yang dilayani adalah pembangunan gedung, pembuatan jalan dan jembatan, perbaikan bangunan dan pemugaran bangunan, serta pembukaan lahan.

Namun dalam hal ini, pengawasan kegiatan tidak dapat terlepas dari kerja sama dengan pihak lain, baik itu dari dalam perusahaan seperti melaksanakan rencana dan petunjuk dari kegiatan, membuat laporan atau pengembangan atau kemajuan fisik pekerjaan yang ditangani, kemampuan mengelola uang dan melakukan pencatatan maupun dari luar perusahaan dan juga tidak kalah pentingnya adalah faktor cuaca yang

kadang sangat berpengaruh terhadap kelancaran dalam pelaksanaan suatu kegiatan, karena sebaik apapun perencanaan yang dibuat tidak akan dapat berjalan dengan lancar, apabila tidak ditunjang manajemen pengawasan yang baik.

Manajemen pengawasan merupakan salah satu tindakan yang dilakukan oleh setiap organisasi perusahaan dalam hubungannya dengan aktivitas perusahaan, termasuk pula di dalam pengawasan kegiatan seperti yang dilakukan oleh CV. Graha Architect Banjarmasin. Pengawasan yang baik tentu akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, misalnya meningkatkan disiplin kerja. Pekerjaan dilakukan dengan baik, secara langsung terlibat adanya kerjasama antara atasan dan bawahan, dan sebaliknya.

Masalah yang terjadi pada CV. Graha Architect Banjarmasin adalah pekerjaan yang dilakukan mengalami keterlambatan dalam penyelesaian, penggunaan bahan atau pekerjaan yang kurang tepat, teguran-teguran dari pihak pengawas dari luar perusahaan yang merugikan baik materi maupun non materi. Hal ini disebabkan kurang tepatnya manajemen pengawasan kegiatan atau pekerjaan tidak berjalan sebagaimana mestinya, dan para pekerja yang tidak bekerja seperti yang diharapkan.

Mengingat akan pentingnya manajemen pengawasan kegiatan di lapangan, maka pengawasan ini harus benar-benar mendapat perhatian baik perusahaan besar maupun kecil. Apabila setiap rencana tidak disertai dengan adanya fungsi pengawasan, maka kegiatan dari perusahaan tersebut tidak dapat

berjalan dengan baik. Hal ini dapat dipahami karena meningkatnya bidang usaha perusahaan tidak terlepas dari kemampuan dan kinerja para karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, sedangkan kinerja umumnya akan dapat ditingkatkan melalui suatu pola pengawasan yang baik dan benar.

Jumlah pelaksana kegiatan dalam setiap kegiatan tidaklah selalu sama, jumlah pengawas maupun konsultan tidak mesti harus satu tetapi tergantung besar kecilnya kegiatan yang akan ditangani. Pentingnya peranan pengawas dalam setiap kegiatan sangat jelas terlihat, hal ini dapat kita ketahui dari beberapa proyek yang pernah dikerjakan oleh perusahaan, di mana kegiatan-kegiatan tersebut pernah mendapat teguran yang dikarenakan oleh beberapa hal, kemudian baru diketahui bahwa sebagian besar kesalahan tersebut diakibatkan oleh sistem manajemen pengawasan yang masih belum begitu bagus

## **PEMBAHASAN**

### **Peranan manajemen pengawasan yang dilakukan oleh CV. Graha Architect Banjarmasin dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan**

Masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan dalam pelaksanaan suatu kegiatan terutama yang terjadi di antara tahun 2020 sebagian besar disebabkan karena kurangnya pengawasan, atau lebih luas lagi adalah karena adanya manajemen pengawasan yang belum terencana dan belum terlaksana dengan baik. Hal ini terutama dikarenakan oleh faktor sumber daya manusia yang masih sangat terbatas yang dimiliki perusahaan.

Manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dari seluruh faktor-faktor produksi yang lain, maka sebelum melakukan pembenahan terhadap hal-hal lain, alangkah bijaksananya jika terlebih dahulu dilakukan peninjauan ulang terhadap para pelaku yang dalam hal ini dimaksudkan adalah para orang yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung yang terlibat dalam melakukan tugas-tugas atau sejauh mana tanggung jawab pada tugas-tugas yang diberikan dan bagaimana wujud keperdulian yang diberikan perusahaan terhadap masalah serta perlakuannya atau kebijaksanaan perusahaan dalam manajemen pengawasan kegiatan yang dilakukannya.

Pengawasan akan berhasil dengan baik jika didukung oleh kemampuan para pelaksananya. Untuk itu perusahaan harus menyeleksi dan punya kriteria khusus yang dipakai untuk menentukan seseorang itu dalam penunjukannya sebagai orang yang menjalankan proses pengawasan terutama sekali pelaksananya, di samping mempunyai pengetahuan akademik yang cukup, juga pengalaman di bidang itu. Baik kualitas maupun kuantitas kemampuan sumber daya manusia harus ditingkatkan secara proposional dan disesuaikan dengan kemampuan perusahaan, agar bila mendapat proyek yang tergolong sulit dan dalam waktu yang bersamaan tidak akan terjadi minimnya tenaga yang dibagi tugas dan mampu untuk melakukannya. Penambahan itu juga berguna agar bila setiap orang atau fungsi seperti

contohnya *site manager*, yang seharusnya membawahi, satu pekerjaan tidak melakukan lebih dari satu pekerjaan, sehingga ia dapat bekerja dengan maksimal dan konsentrasi terhadap suatu pekerjaan saja.

Sepertinya terlihat mudah dan sangat sederhana masalah manajemen pengawasan ini sehingga sering tidak terlalu mendapat perhatian yang lebih tentang siapa dan bagaimana orang-orang yang melakukan pengawasan, justru ini di sinilah letak kesalahan itu yang dapat berakibat fatal bagi perusahaan. Bila kita melihat dan mengkaji secara lebih dalam lagi pentingnya pengawasan dan masalah yang dapat ditimbulkan maka akan dapat mempertimbangkan dan memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan.

Seseorang yang ditunjuk sebagai pengawas dari tingkat project manager sampai mandor harus benar-benar mengetahui tugasnya. Tugasnya bukan hanya sekedar mengawasi atau melihat-lihat orang lain atau yang menjadi bawahannya bekerja, tapi ia juga harus tahu bagaimana pekerjaan itu dilakukan, bagaimana cara ia mengkoordinir bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perencanaan yang telah disusun, bagaimana ia menerima dan melaporkan kekurangan-kekurangan atau masalah-masalah yang dihadapi serta bagaimana penyelesaian yang harus segera dilakukannya sendiri.

**Peranan Manajemen Pengawasan yang seharusnya dilakukan oleh CV. Graha Architect Banjarmasin dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan**

Beberapa kriteria-kriteria khusus dalam menentukan pelaksanaan dalam manajemen pengawasan :

#### 1. Pengawasan Langsung

##### 1) Inspeksi Langsung

Site manager membawahi satu pekerjaan untuk melaksanakan rencana dan petunjuk dari project manager, dan membuat laporan atas perkembangan atau kemajuan fisik pekerjaan yang ditangani. Untuk itu diperlukan kemampuan menganalisa perintah dan melakukannya sesuai rencana, kemudian bagian Administrasi dan Keuangan yaitu hal paling utama di samping kemampuan mengelola uang dan melakukan pencatatan adalah kejujuran. Karena posisi ini sangat rentan terhadap kecurangan untuk keperluan pribadi, yang merugikan perusahaan, setelah itu pelaksanaan sipil dan *mechanical electrical* yang mengerti dan mampu untuk melakukan pekerjaan itu dan tahu perhitungan yang dipakai dalam melakukannya, meskipun tidak secara langsung melakukan pekerjaan itu, hal itu agar jika terdapat kekurangan atau kesalahan yang terjadi dapat dengan mudah dan cepat diketahui untuk segera dilaporkan untuk perbaikan selanjutnya, dan mandor di mana kriteria yang harus dipenuhi seorang mandor juga sangat menentukan keberhasilan pengawasan yang dilakukan. Mandor meskipun pengawas ditingkat paling bawah yang membawahi langsung para buruh atau pekerja, namun bukan berarti ia mendapat tugas yang paling ringan. Bahkan kadang mandor lebih berperan dalam menggerakkan anak buahnya yaitu para buruh untuk bekerja, karena ialah yang lebih tahu

dan paling lama bergaul dengan mereka (para buruh), sehingga mereka lebih dekat dengan mandor dan mendengarkan perintah mandor dari pada pelaksanaannya atau orang yang berada di atas mandor. Di sinilah peran mandor harus benar-benar ditunjukkan, karena akibat yang besar juga dapat ditimbulkan oleh tindakan mandor yang tidak berkenaan atau menyinggung perasaan para buruh. Di samping itu seorang mandor bagaimanapun dekatnya dengan para buruh atau pekerjaannya harus tetap menjaga wibawanya, sehingga ada keseganan dan rasa hormat, mereka tidak akan melecehkan dan bertindak semaunya terhadap mandor sehingga apa yang dikatakan atau diperintahkan oleh mandor itu dianggap sebagai kewajiban yang harus dilakukan.

Selain sikap yang berwibawa itu, seorang mandor juga harus bisa bertindak tegas terhadap bawahannya atau buruh yang telah melakukan kesalahan. Bertindak tegas di sini bukan berarti harus kejam dan kaku, tetapi harus berani memutuskan tindakan yang akan diambilnya, namun juga harus tetap luwes dalam melakukannya. Artinya harus melihat faktor yang menyebabkan kesalahan dan sejauh mana tingkat kesalahan itu.

Pengawasan juga dimaksudkan untuk menegakkan kedisiplinan para buruhnya. Biasanya seperti kebanyakan para pekerja akan aktif bekerja bila pengawasnya ada dan sebaliknya, mereka akan mencuri-curi waktu untuk beristirahat disaat jam kerja, atau juga melakukan pekerjaan tidak sebaik dan secepat jika ada pengawas. Itu berarti pengawasan

yang terus menerus dan pengawas yang selalu ada ditempat harus dilakukan, baik pekerjaan sistem harian maupun sistem borongan sebagian yang kecurangan biasanya atas bahan atau material yang digunakannya. Meskipun akan lebih baik lagi jika dapat ditegakkan disiplin yang tinggi dan tanggung jawab serta kejujuran pada buruh, walaupun pengawas tidak melihat atau tidak ada mereka akan melakukan pekerjaannya sebaik saat pengawas ada.

## 2) Menelaah Laporan-Laporan yang Masuk

Cara yang bisa dilakukan untuk menghindari kecurangan dan ketidakjujuran yang dilakukan oleh pekerja atau para buruh dapat disesuaikan dengan lingkungan dan kondisi di mana berada, artinya mandor ataupun pengawas lain dapat memikirkan dan merasakan cara yang mana yang lebih efisien dilakukan. Ada sebagian orang yang berbuat lebih baik lagi setelah diberikan kepercayaan. Mereka tidak ingin kepercayaan yang diberikan rusak, maka dengan usaha yang maksimal berusaha agar kepercayaan yang diberikan tetap dapat dipertahankan, sehingga orang tidak akan takut atau enggan untuk bekerja sama.

Untuk pekerjaan yang disub-kan, sebaiknya lebih selektif dan hati-hati dalam memilih partner, karena pengalaman telah memberikan pelajaran yang berharga. Mempercayakan pekerjaan harus kepada orang yang kita telah kenal betul sehingga tahu bagaimana kemampuan dan kinerjanya. Meski demikian masih tetap harus diikuti



pengawasan. Artinya kepercayaan yang tidak penuh.

### 3) Melakukan Pemantauan

Cara ini mungkin memakan waktu yang agak lama, di mana mandor tidak bisa begitu saja mendapatkan keinginannya. Perlu waktu agar mereka bisa menerimanya untuk berbaur dan menjadi bagian dari mereka. Hubungan semacam ini (berteman) yang baik, akan membuat mereka berpikir dua kali untuk melakukan sesuatu yang dapat merusak hubungan tersebut. Di samping itu dengan adanya kedekatan itu informasi yang berasal dari para buruh dapat segera diketahui, dan ini merupakan hal penting untuk mengetahui masalah-masalah apa yang dirasakan oleh para buruh itu dan apa yang mereka inginkan. Serta dengan memberikan pujian jika mereka bekerja baik tentu akan lebih memotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

### 4) Melakukan Rapat-Rapat Koordinasi

Dalam setiap ada pekerjaan maupun keluhan dari konsumen pimpinan harus sering melakukan rapat koordinasi kepada bawahan tentang apa yang akan dilakukan agar pekerjaan yang sudah ditentukan bisa tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan maupun konsumen itu sendiri, karena sistem pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan bermacam-macam, ada yang dikerjakan langsung oleh perusahaan dengan mencari buruh atau pekerja dan melakukan pengawasan langsung yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Ada pula pekerjaan yang disub-kan.

Dan bila ada bawahan yang selalu melakukan tindakan kesalahan yang disengaja ataupun melakukan tindakan *mark up* dan melakukan tindakan pencurian maka pimpinan harus melakukan pemecatan atau pemberhentian bagi siapa saja yang tidak disiplin atau yang berbuat curang, atau dapat juga didahului dengan teguran bila kesalahannya kecil. Ini merupakan tindakan yang berani, karena melakukan ini bukan tanpa resiko. Sehingga dilakukannya tidak boleh dengan cara yang kasar, meskipun benar - benar mereka telah melakukan kesalahan, karena bisa saja hal itu punya buntut yang lebih tidak menyenangkan.

Kemudian masalah yang dihadapi jika jarak kegiatan terlalu jauh dari tempat perusahaan berada di desa terpencil, di mana para pekerjanya yang sebagian didatangkan atau dibawa dari kota atau perusahaan dan sebagian lagi berasal dari daerah sekitar kegiatan itu harus dapat bekerja sama dengan baik. Peran mandor agar di antara mereka yang mempunyai latar belakang pendidikan dan pengalaman yang berbeda tidak terjadi perbedaan ataupun persaingan yang tidak sehat. Mandor tidak boleh bersikap pilih kasih ataupun berat sebelah yang dapat menimbulkan kecemburuan dan sikap yang tidak bersahabat. Masalah ini secara tidak langsung sangat mempengaruhi gairah kerja buruh yang ada di lingkungan tersebut yang pada akhirnya akan dapat menghambat jalannya kegiatan pelaksanaan proyek.

Demikian juga halnya dengan seorang sipil, maupun M.E

harus bisa menjadi tangan kanan atau kepercayaan yang benar-benar dapat diandalkan dalam mengatasi segala keadaan dan kesulitan-kesulitan yang ditemui langsung di lokasi kegiatan maupun yang berasal dari laporan para mandor, selain itu seorang pelaksana sipil juga harus mampu dan tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi dan mempertanggungjawabkan kepada atasannya yaitu site manager.

## 2. Pengawasan Tidak Langsung

### 1) Pengawasan Jarak Jauh

Waktu pengawasan sebaiknya dilakukan setiap saat oleh pelaksana sipil dan pelaksana M.E, bahkan diperlukan untuk selalu ada di lokasi pekerjaan dalam mengontrol setiap kemajuan pekerjaan yang terjadi. Hal ini untuk menghindari adanya kesalahan yang berlarut-larut, sehingga jika memang diperlukan perbaikan maka kerugian yang diakibatkan tidak terlalu besar karena masalahnya diketahui sedini mungkin, dengan demikian waktu pekerjaan juga tidak terlalu banyak terbuang untuk perbaikan.

### 2) Laporan Pekerjaan

Kunci akhir dari keberhasilan pelaksanaan dari manajemen pengawasan proyek ini adalah kerjasama, kejujuran, keterbukaan serta rasa tanggung jawab terhadap tugas masing-masing dan mau belajar dari pengalaman-pengalaman yang telah lalu untuk menjadi guru yang terbaik, agar apa yang telah atau pernah terjadi hal yang sama tidak akan terjadi lagi pada pelaksanaan pekerjaan yang akan datang, seperti laporan pekerjaan yang diterima pimpinan sering tidak sama dengan yang ada dilapangan dimana anggaran yang telah

ditetapkan tidak sama dengan apa yang terjadi dilapangan, kemudian hasil yang seharusnya sesuai dengan kontrak juga tidak sesuai dengan yang sudah jadi dan sesuai dengan laporan yang ada

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Pelaksanaan pengawasan pengawasan yang diterapkan oleh CV. Graha Architect Banjarmasin selama ini

#### 1) Pengawasan Langsung

Inspeksi Langsung, dalam pengawasan pimpinan proyek tidak melakukan inspeksi langsung dan tidak melakukan pengarahan kepada bawahan. Pimpinan hanya menelaah laporan-laporan yang masuk. melakukan pemantauan dan melakukan rapat-rapat koordinasi

#### 2) Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan jarak jauh yaitu banyaknya loading batubara yang tidak selesai dikarenakan perusahaan tidak mengawasi pekerjaan yang sedang berlangsung. Laporan pekerjaan yang diterima pimpinan sering tidak sama dengan yang ada dilapangan dimana anggaran yang telah ditetapkan tidak sama dengan apa yang terjadi dilapangan.

2. Pelaksanaan pengawasan dilapangan yang tepat untuk diterapkan pada CV. Graha Architect Banjarmasin

#### 1) Pengawasan Langsung

Inspeksi langsung yaitu Site manager membawahi satu pekerjaan untuk melaksanakan rencana dan

petunjuk dari project manager, dan membuat laporan atas perkembangan atau kemajuan fisik pekerjaan yang ditangani.

## 2) Pengawasan Tidak Langsung

1. Pengawasan jarak jauh yaitu waktu pengawasan sebaiknya dilakukan setiap saat oleh pelaksana sipil dan pelaksana M.E atau Mechanical Electrical, bahkan diperlukan untuk selalu ada di lokasi pekerjaan dalam mengontrol setiap kemajuan pekerjaan yang terjadi.

## Saran

1. Perusahaan harus selalu mengontrol dan mendorong pengawas untuk selalu berada ditempat pekerjaannya baik langsung maupun tidak langsung. Secara langsung mengadakan pemeriksaan secara berkala maupun mendadak. Secara tidak langsung minta bantuan kepada pengelola teknis, pemilik kegiatan, konsultan pengawas, para pekerja maupun masyarakat setempat untuk melaporkan ketidakhadiran pengawas. Pengawas hendaknya membuat perencanaan dan minta pendapat karyawan tentang standar atau kriteria batubara baik kualitas, jumlah, skedul, maupun cara menggunakannya.
1. Pengawas yang belum memenuhi syarat hendaknya dibimbing atau didampingi oleh pengawas yang memenuhi syarat yang cukup atau terlebih dahulu mengadakan pelatihan pengawasan. Koordinasi yang lebih baik dari kantor kepada pengawas lapangan dengan cara komunikasi. Perbaikan

komunikasi yang pertama pihak perusahaan harus mempelajari dan memahami kepribadian dan kemampuan tiap individu pengawas dalam menerima arahan sehingga dalam memberikan petunjuk atau arahan disesuaikan dengan karakteristik masing-masing individu. Cara perbaikan komunikasi kedua adalah komunikasi terus menerus, dalam hal ini pihak perusahaan/kantor bisa sebagai pengarah maupun konsultan, menugaskan pengawas perantara/span of control untuk jumlah proyek terbatas yang dipilih dari mereka yang benar-benar memenuhi syarat

## DAFTAR ISI

- Abdullah, Zainudin dkk. 2013. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Auditor Intern di Pemerintah Provinsi Aceh)*. Jurnal Akuntansi ISSN 2302-0164.. Volume 2 No.1-144.
- Anderson, D., Sweeney, D., & William, T. 2019. *Statistics for Business & Economics*. Boston, USA: Cengage Learning.
- Anoraga, 2017. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka cipta. Andrew F. Sikula.
- Beishline, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka.
- Cahyono, Yuli Tri. Indira M., Lestiyana. 2017. *Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan*

- Manufaktur Di Surakarta*.  
Jurnal Akutansi dan Keuangan.
- Diah Eka Puspita, Retna Astuti Kuswardani dan Abdul Rahman, 2011. *Analisis Efektifitas Pengawasan dan Pelayanan Terhadap Produktivitas kerja Tenaga Penyuluh Lapangan (Studi Kasus di Balai Penyuluh Pertanian, Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara)*. Medan : Universitas Medan Area.
- Dessler, Gary, 2019, *Manajemen Personalialia : Teknik dan Konsep Modern*. Terjemahan, Edisi Ketiga, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Eddy Herjanto, 2018. *Manajemen Operasi*, Edisi Revisi, Jakarta : Penerbit Gramedia.
- Ernie. T. S dan Kurniawan, Saefullah, 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Media Group.
- Fenus Antonius, 2020, *Analisis Hubungan Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Ogan Komering Ulu Timur*. Sumatera Selatan : STIE Trisna Negara.
- Follet, Mary Parker. 2012. *Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- Fuji Rahayu, 2017. *Peranan Pengawasan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta*. Surakarta : UNS-FKIP.
- Griffin, Ricky W. dan Ronald J. Ebert. 2019. *Bisnis*, edisi Kedelapan. Jakarta : Erlangga.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2011. *Analisis Kritis atas laporan Keuangan*. Edisi Pertama Cetakan ke sepuluh. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Husnaini, 2018. *Manajemen Kinerja*. Depok : Rajawali Pers.
- Heizer, Jay and Barry Rander. 2019. *Manajemen Operasi, Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*, Alih Bahasa : Hirson Kurnia, Ratna Saraswati dan David Wijaya, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Kadarisman, M., 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Koontz, Harold & Cyril O'Donnel & Heinz Weihrich. 2012. *Manajemen*. Jilid 2. Terjemahan:Gunawan Hutaauruk. Jakarta: Penerbit Jakarta.
- Kusnendi. 2017. *Handout Statistika Penelitian dan Analisis Data dalam Penelitian Non Eksperimen Model Regresi Persamaan Tunggal*. Program Studi Pendidikan Ekonomi Sekolah Pascasarjana Universitas Kuningan.
- Kusuma Maringan, Yonathan Pongtuluran, Siti maria, 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja, dan Keterampilan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda*. Jurnal ISSN. Vol. 13, No. 2, Hal. 135-150.
- Malayu S.P. Hasibuan., 2012., *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara

- ....., 2016., *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Manullang, M, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mathis Robert L & Jackson John. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2012. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simbolon, Maringan Masry. 2014. *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Simmamora, Henry, 2018. *Disiplin Kerja*. Edisi ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak P. 2017. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2017. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke9. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soejatmo, 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiawaty, Titien, 2019. *Pengawasan Internal Pada Produktifitas Kerja Pegawai*. Madura : Universitas Madura.
- Susanti, Yanti dan Fadlan, 2016. *Peranan Pengawasan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Marketing Pada Koperasi UGT Sidogiri Kelurahan Bugih Pamekasan*. Madura : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Pamekasan.
- Stevenson, William J. & Sum Chee Choung., 2019. *Manajemen Operasi Perspektif Asia, Alih Bahasa : Diana Angelica, David Wijaya dan Hirson Kurnia*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Terry, George R dan Leslie W. Rue., 2018., *Dasar-Dasar Manajemen*, penerjemah G.A Ticoalu, Jakarta : Bumi Aksara